



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 60
Din 07.02.2024

Dosar nr.: 55/2022

Petiția nr.: 494/20.01.2022

Petent: [Rădulescu Ștefan Viorel...](#)

Reclamată: Pragmatic Play Live SRL

Obiect: petentul este angajat al reclamatei în funcția de crupier și reclamă faptul că a fost hărțuit la locul după montarea unui aparat dentar.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. [Rădulescu Ștefan Viorel...](#) - cu domiciliul în Comuna Pănătău, sat Pănătău, nr. 199, jud. Buzău (stefanviorel1927@yahoo.com).

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Pragmatic Play Live SRL cu sediul în București, Calea Rahovei, nr. 240, corp B, et.2, sector 5-.

II. Procedura de citare a părților

3. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-au emis adresele nr. 494/25.03.2022 prin care a fost citat petentul și adresa nr. 2201/25.03.2022 prin care a fost citată partea reclamată.

4. Procedură legal îndeplinită.

5. Partea reclamată a formulat și înaintat punctul de vedere înregistrat sub nr. 3782/14.04.2022, ce a fost comunicat petentului în cadrul ședinței de audieri din data de 14.04.2022.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului



13

Pagina 1 din 15

Piața Valter Măracineanu 1-3, sector 1, București
Piața Valter Măracineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

Formatted: Line spacing: Multiple 1.15 li, Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Indent: First line: 0", Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Font: Bold

Formatted: Font: Bold

Formatted: Indent: Left: 0", First line: 0"

Formatted: Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Indent: Left: 0", First line: 0", Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Indent: Left: 0", First line: 0", Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Romanian

6. Prin petiția înregistrată sub nr. 494/20.01.2022, petentul arată că este angajat la societatea reclamată, ocupând funcția de crupier, și sesizează o posibilă hărțuire la locul de muncă.

7. Prin expunerea de motive se arată faptul că în cursul lunii martie 2021, petentul și-a montat un aparat dentar iar ulterior acestei intervenții stomatologice, societatea reclamată l-a atenționat verbal că trebuia să ceară consimțământul angajatorului pentru procedura executată, întrucât modelul/tipul de aparat dentar metalic nu este în acord cu politica de imagine a societății.

8. Petentul arată faptul că după montarea dispozitivului dentar, s-a prezentat la muncă pentru tura de noapte, însă din cauza durerilor resimțite, a solicitat să nu fie evaluat la masa de joc în seara respectivă, întrucât nu putea zâmbii în timpul programului de muncă.

9. Se arată că urmare acestei solicitări, shift managerul l-a întrebat de ce s-a prezentat la program dacă acuză dureri, sugerându-i petentului să își ia concediu medical. Petentul arată că în urma discuției purtate cu managerul său, i-a învederat acestuia că îl va reclama, însă ulterior acestui eveniment, petentul a fost cel reclamat de shift manager.

10. Petentul arată că în urma acestui eveniment, la 01.04.2021 a fost convocat la o ședință de către managerul de studio și de către managerul de echipă, ocazie cu care petentul arată că a fost umilit și tras la răspundere pentru faptul că nu a solicitat acordul angajatorului pentru intervenția stomatologică efectuată, precizându-i-se că imaginea companiei este afectată de aparatul dentar pe care petentul a ales să-l monteze, întrucât a fost obligat să-și limiteze zâmbetul în fața camerei. Petentul arată că a fost amenințat cu retrogradarea din funcția de crupier¹ în funcția de shuffler².

11. Se arată că ulterior evenimentului expus mai sus, a solicitat-o ședință cu șefii săi ierarhici pentru a reclama comportamentul și limbajul pe care petentul le-a apreciat ca fiind neadecvate.

12. Petentul arată că ulterior, întrucât devenise o amenințare pentru angajator, a fost convocat și analizat în trei comisii disciplinare, în urma cărora s-au aplicat sancțiuni precum diminuarea salariului cu 10% și 15%. În acest sens se arată că soluțiile adoptate în urma cercetărilor disciplinare, au fost atacate în instanță.

Sușinerile părții reclamate

13. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2782/14.04.2022, partea reclamată solicită respingerea petiției, invocând în prealabil în apărare excepția lipsei obiectului vădit nefondat în raport de prevederile art.72 din procedura internă de soluționare a petițiilor, excepția de necompetență CNCD cu privire la interpretarea și aplicarea prevederilor codului muncii raportat la afirmațiile privind aplicarea sancțiunilor disciplinare, precum și

¹ crupier -este persoana care se ocupă de o masă de jocuri de noroc dintr-un cazinou, care adună pariurile și plătește bani celor care au câștigat.

² Shuffler- o persoană care amestecă cărțile, ca înainte de deal într-un joc de cărți.

Formatted: Font: 9 pt

Formatted: Font: 9 pt

Formatted: Font: 9 pt

Formatted: Font: 9 pt

Formatted: Romanian



excepția lipsei de interes față de împrejurarea că la 11.02.2022 contractul individual de muncă al petentului a încetat ca urmare a demisiei.

14. Referitor la excepția lipsei de obiect, reclamata solicită a se observa că petentul nu a invocat nicio faptă concretă de discriminare ce intra sub incidența OG 137/2000, deși atât prevederile art. 72 din Procedura internă, cât și prevederile art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 impun pentru petent obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte.

15. Referitor la excepția de necompetență a CNCD privind interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii raportat la afirmațiile petentului privind aplicarea sancțiunilor disciplinare, reclamata arată că se impune admiterea excepției invocate, întrucât controlul legalității aplicării sancțiunilor disciplinare este atributul exclusiv al instanțelor de judecată.

16. Reclamata precizează că în raport de prevederile art. 247 din Codul muncii, angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

17. Referitor la excepția lipsei de interes invocată, partea reclamată arată că la data de 11.02.2022, contractul individual de muncă al petentului a încetat ca urmare a demisiei solicitată prin cererea nr. 182/10.02.2022.

18. Pe fond, partea reclamată arată că este o societate comercială care se ocupă cu organizarea jocurilor de noroc pe o platformă online, precizând că deține licența de clasa a II-a, emisă de Oficiul Național pentru Jocuri de Noroc (ONJN), potrivit prevederilor OUG 77/2009 privind organizarea și exploatarea jocurilor de noroc și a Normelor de aplicare, care-i conferă acesteia dreptul de a desfășura numai activități conexe/suport jocurilor de noroc tradiționale și la distanță în România, în concret -activitatea de studio de transmitere a imaginilor cu jocuri de noroc caracteristice cazinourilor.

19. Reclamata arată că petentul a fost angajat al acesteia în perioada 06.03.2019-11.02.2022, ocupând postul de crupier, iar prin petiția formulată sesizează posibile fapte de discriminare generate de aparatul dentar pe care petentul l-a pus, sugerând că ulterior i-au fost aplicate trei sancțiuni disciplinare de către angajator.

20. Referitor la primul aspect sesizat de petent, cel privind situația generată de montarea unui aparat dentar, reclamata arată că specificul activității desfășurate de aceasta, o reprezintă conform autorizației deținute, activitate de studio de transmitere a imaginilor cu jocuri de noroc caracteristice cazinourilor.

21. Prin deținerea acestei licențe, reclamata este obligată, potrivit legislației aplicabile, să doteze și să amenajeze în mod corespunzător studiourile pe care le utilizează în derularea activităților sale conexe în domeniul organizării și exploatarea jocurilor de noroc și să dețină personal specializat pentru desfășurarea activităților în studio (i.e: crupieri),

Formatted: Romanian

care va fi filmat/înregistrat în derularea jocurilor de noroc specifice cazinourilor, iar în temeiul licenței clasa a II-a pe care o deține, Societatea are dreptul de a pune la dispoziția organizatorilor de joc (deținători de licență clasă I) imaginile filmate/înregistrate în acest sens.

22. Având în vedere acest cadru, aspectele și regulile ce țin de filmare și de activitatea efectivă din studio, în cazul crupierilor, cum este și cazul petentului, sunt descrise și aduse la cunoștința salariaților încă de la momentul încheierii contractului individual de muncă (sau al actului adițional la contractul individual de muncă, în cazul modificării funcției salariatului - cum s-a întâmplat pentru petent, care a fost încadrat inițial ca schimbător fise (denumire internă: shuffler) și apoi, la solicitarea acestuia, a devenit crupier (denumire internă: dealer).

23. În raport de aspectele învederate, partea reclamată arată că se impun o serie de reguli, aplicabile tuturor salariaților societății care interacționează cu jucătorii, care țin de disciplina și organizarea specificului activității de jocuri de noroc, cum ar fi: aspectul îngrijit al ținutei în momentul intrării în emisie, necesitatea purtării unei uniforme de serviciu pentru anumite categorii de funcții, necesitatea respectării anumitor reguli ce țin de ținută și aspect.

24. Reclamata arată că respectarea egalității de tratament, nediscriminarea, sunt principii esențiale aplicabile la nivelul societății reclamate prin Regulamentul intern în vigoare.

25. Referitor la discuțiile despre aparatul dentar pe care și l-a montat petentul, acestea au fost generate solicitarea petentului adresată managerului de tură, prin care a cerut să nu îi fie evaluată prestația din acea seară, întrucât nu poate zămbi din cauza durerilor, neputând astfel funcționa la capacitate deplină în timpul execuției atribuțiilor de muncă.

26. Reclamata învederează faptul că la momentul la care se face evaluarea, se iau în calcul toți factorii implicați în prestarea activității specifice în fața unor clienți, în regim de cazinou online, cerințe pe care petentul le cunoștea, fiind conștient de impactul unei astfel de neconformări.

27. Astfel, față de solicitarea petentului, răspunsul managerului de tură ar fi fost „De ce ți-ai pus aparat dentar?”, iar răspunsul Petentului ar fi fost „Nu ai niciun drept să mă întrebi de ce mi-am pus aparat dentar. Am o problemă medicală și de aceea mi-am pus aparatul dentar”. Replica managerului de tură ar fi fost atunci, „Dacă știi că ai o problemă medicală, de ce ai venit la muncă? Trebuia să stai acasă!”.

28. Urmare acestui incident, petentul a formulat sesizarea nr. 133/15.04.2021 împotriva managerului de tură D.Ș., sesizare în raport de care, conducerea a investigat corespunzător sesizarea petentului vizând comportamentul managerului de tură, luând declarații tuturor persoanelor prezente în acea seară, care au relatat că petentul a ridicat tonul devenind recalcitrant, amenințându-l pe managerul de tură că îi va face plângere la angajator pentru că acesta a îndrăznit să-i spună că nu va fi scutit de evaluarea prestației lui din acea sesiune de joc.

Formatted: Romanian

29. Referitor la sesizarea formulată de petent, reclamata a formulat un răspuns în sensul că i-a atras atenția managerului de tură asupra modalității ar trebui să se desfășoare relațiile dintre angajați, reținând totodată faptul că modul de adresare utilizat de petentul, nu a fost adecvat.

30. Reclamata precizează că nu a dispus sancțiuni disciplinare împotriva petentului sau a managerului de tură urmare a acestui incident.

31. Referitor la aplicarea celor trei sancțiuni disciplinare de către angajator, aspecte expuse prin petiția formulată, se arată faptul că potrivit Codului muncii, angajatorul dispune de prerogative disciplinare, având prin urmare, dreptul de a cerceta și a sancționa disciplinar salariații dacă sunt întrunite condițiile abaterilor disciplinare și procedurii disciplinare.

32. Astfel, reclamata precizează că a emis și comunicat petentului trei decizii de sancționare disciplinară: decizia de sancționare nr. 2970/23.09.2021, decizia de sancționare nr. 2973/23.09.2021 și decizia de sancționare nr. 4250/06.12.2021, petentul având posibilitatea legală de a contesta măsurile disciplinare în instanță, aceasta din urmă putând să dispună, după caz, menținerea sau anularea acestora.

33. Referitor la obiectul cercetărilor disciplinare, partea reclamată arată că niciuna dintre sancțiunile aplicate nu are legătură cu aparatul dentar, astfel:

- prima decizie de sancționare disciplinară (nr. **2970/23.09.2021**) a fost emisă pentru faptul că petentul nu purta uniforma completă, ci avea un alt tip de pantaloni decât cei de uniformă, fiind neconformi cu cerințele societății - pantalonii salariatului aveau buzunare;
- a doua decizie de sancționare disciplinară (nr. **2973/23.09.2021**) a fost emisă pentru încălcarea de către salariat a obligațiilor de serviciu ce implică executarea operațiunilor de joc în mod corect, precum și o atitudine necorespunzătoare față de superiorul ierarhic;
- a treia decizie de sancționare disciplinară (nr. **4250/06.12.2021**) a fost emisă pentru comportamentul inadecvat față de colegii din cadrul departamentului de programare personal manifestat de petent cu ocazia solicitării unui schimb de tură pentru data de **30.08.2021**.

34. Reclamata precizează că petiția astfel cum a fost formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

35. Se arată că prin petiția formulată, nu demonstrează existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să fie repetitive sau sistematice, ceea ce presupune că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate”; totodată, nu se îndeplinește cerința legală ca aceste comportamente să aibă ca efect atingerea personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice a petentului.

Formatted: Romanian

36. Partea reclamată subliniază faptul că petentul nu a furnizat niciun mijloc de probă în susținerea afirmațiilor făcute în cuprinsul petiției, astfel că afirmațiile acestuia nu au fost probate ca fapte pe baza cărora să poată fi prezumată, așa cum cere imperativ cadrul legal, existența unei/unor situații care să impună analiza / sancționarea sub raportul art. 27 alin (4) din OG nr. 137/2000, aplicabil tuturor formelor de discriminare (de ex. discriminare, victimizare, etc): „*Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.*”

37. Concluzionând, partea reclamată solicită admiterea excepțiilor invocate, iar pe fondul petiției solicită Consiliului să constate că faptele prezentate în petiție, nu reprezintă discriminare sau alte fapte în sensul și accepțiunea art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și în consecință, să dispună respingerea petiției.

38. În susținerea punctului de vedere, reclamata a depus o serie de înscrisuri constând în : CIM 050/06.03.2019, Actul aditional nr. 1/02.05.2019, Actul aditional nr. 2/22.09.2020, cererea de încetare a CIM înregistrată de angajator sub nr. 182/10.02.2022, Decizie nr. 164/10.02.2022 de încetare a CIM, Regulament de ordine interioară nr. 01/ 17.09.2018, Proces verbal de ordine interioară prin care petentul a luat la cunoștință la data de 07.03.2019 de conținutul regulamentului inclusiv a anexelor, Plângerea petentului înregistrată sub nr. 133/15.04.2021, Plângerea petentului înregistrată sub nr.225/08.06.2021, Plângerea supervisorului TR înregistrată sub nr.228/11.06.2021, Răspunsul angajatorului emis către petent –nr. 1385/11.06.2021, Convocare la cercetare disciplinară nr. 44/30.08.2021, Referat nr. 753/28.08.2021, Sesizare "floor supervisor" G.Ș.- nr. 2154/03.08.2021, Proces Verbal de cercetare prealabilă nr. 30/13.09.2021, Raport cercetare disciplinară nr. 21/22.09.2021, Decizie de sancționare nr. 2970/23.09.2021, Convocare la cercetare disciplinară nr. 44/ 30.08.2021, Referat nr. 754/28.08.2021, Proces Verbal de cercetare disciplinară prealabilă nr. 31/13.09.2021, Raport cercetare disciplinară nr. 22/23.09.2021, Decizie de sancționare nr. 2973/23.09.2021, Convocare la cercetare disciplinară nr. 52/ 13.09.2021, corespondență poștă electronică-sesizare incident 18.08.2021, Plângerea *staff scheduling specialist*-S.B. înregistrată sub nr. 2610/04.09.2021, Referat nr. 790/06.09.2021, Proces Verbal de cercetare disciplinară prealabilă nr. 34/ 23.09.2021, Plângere formulate de petent nr. 3016/24.09.2021, Proces Verbal de audiere martori nr. 40/01.10.2021, Raport cercetare disciplinară nr. 31/10.11.2021, Decizie de sancționare nr. 4250/06.12.2021, Sesizare "team manager" N.Ș.- nr. 1387/18.11.2021, Formular de plângere S.M.E. nr. 894/09.12.2021, Formular de plângere S.M.E. nr. 202/14.02.2022, Convocare la cercetare disciplinară prealabilă nr. 126/09.02.2022, Plângere floor supervisor-P.O.M nr. 169/09.02.2022, Plângere team manager-R.E.A. nr. 170/09.02.2022, Referat nr.

Formatted: Romanian

2125/07.02.2022, Cererea de chemare în judecată formulate de petent împotriva deciziilor de sancționare- dosar 2878/114/2021-Tribunalul Buzău.

IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența.

39. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 alin (3): "România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. "

Art. 16 Egalitatea în drepturi: "(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Nimeni nu este mai presus de lege. (...)"

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

art. 2 alin.1: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

art. 2 alin. 5: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

art. 2 alin. 5¹: „Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.”

art. 2 alin. 5²: „Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a

Formatted: Tab stops: 0.19", Left

Formatted: Romanian



13

Piața Valter Măracineanu 1-3, sector 1, București
Piața Valter Măracineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

art. 2 alin. 5³: „Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.”

art. 2 alin. 5⁴: „Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.”

art. 2 alin. 5⁵: „Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”

art. 2 alin. 5⁶: „Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”

art. 2 alin. 5⁷: „Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”

art. 20 alin.6: ”Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

art. 7: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”;

Formatted: Romanian

art. 15: “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

Codul Muncii

art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

V. Principiile de analiză

40. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

Formatted: Romanian

Formatted: Romanian

Formatted: Romanian

41. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.*”

42. În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (*Decizia nr. 6/1996, publicată în M.Of. nr. 23/1996*).

43. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie **criteriul interzis** de legiuitorul național prin art. 2 alin 1, textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de „*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

44. Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

45. Potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este lipsa unei justificări obiective, legitime, necesară sau proporțională în aplicarea tratamentului diferențiat.

46. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie

Formatted: Romanian

2000 și a prevederilor Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

47. În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia.

48. Astfel, hărțuirea reprezintă:

- manifestarea oricărui comportament,
- pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege,
- care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

VI. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept

49. În fapt, examinând conținutul petiției, Colegiul director reține că este chemat să se pronunțe cu privire la aspecte ce vizează un posibil comportament discriminatoriu din partea angajatorului său, comportament individualizat de către petent ca fiind generat de faptul că și-a montat un aparat dentar.

50. În conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director urmează să analizeze excepțiile invocate de partea reclamată prin punctul de vedere formulat și înregistrat sub nr. 2782/14.04.2022.

51. Referitor la excepția obiectului vădit nefondat, Colegiul director urmează a o unii cu fondul, apreciind că pentru soluționarea acesteia vor fi analizate aceleași dovezi/probe ca cele în legătură cu dezlegarea în fond a petiției.

52. Referitor la excepția de necompetență CNCD cu privire la interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii raportat la sesizarea petentului în legătură cu sancțiunile disciplinare survenite ca urmare a cercetărilor disciplinare efectuate, Colegiul director urmează a o admite, apreciind că aspectele reclamate îmbracă forma unui conflict de muncă, iar potrivit art. 269 alin. (2) C. muncii, cererile având ca obiect conflicte de muncă se adresează „*instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul*”, ori „*instanței de la locul de muncă sau a instanței de la domiciliul reclamantului*”- art.210 din Lege nr.62/2011.

53. Referitor la excepția lipsei de interes invocată de partea reclamată, motivat de împrejurarea că petentul a solicitat demisia la 11.02.2022, urmează a o respinge întrucât la momentul formulării petiției, respectiv la data de 20.01.2022 interesul petentului era născut și actual, iar petiția vizează posibile fapte de discriminare derulate în perioada în care petentul era angajat al reclamatei.

54. **Pe fond**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al

Formatted: Romanian

Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de actul normativ cadru care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, respectiv O.G. nr. 137/2000, republicată.

55. Colegiul director urmează să analizeze dacă, prin tratamentul aplicat petentului, i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu protejat (art. 15 al O.G. nr. 137/2000: „*orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”).

56. Cu privire la obiectul petiției privind hărțuirea la locul de muncă, Colegiul director reține din susținerile petentului faptul că a fost angajat pe poziția de crupier, cu contract individual de muncă începând cu data de 06.03.2019 .

57. Raportat la aspectele reclamate prin petiție, Colegiul director apreciază că acel criteriu identificat de petent nu a stat la baza climatului ostil dintre părți, atitudinea divergentă provenind dintr-o situație existentă, alterată probabil de declanșarea procedurii de cercetare disciplinară.

58. Din susținerile petentului nu reiese că sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări sau hărțuiri pe baza unui criteriu, nu rezultă existența unei legături de cauzalitate între criteriul sugerat de petent și faptele semnalate în sarcina părții reclamate. Petentul nu prezintă faptele concrete săvârșite de partea reclamată, care să permită dovedirea existenței unei discriminări și nu se prezintă nicio situație care să poată fi comparată cu cea prezentată de petent, în care compania să fi aplicat un tratament diferit luând o anumită măsură asupra lui în considerarea criteriului determinat de motarea unui aparat dentar.

59. De asemenea, petentul nu arată nici legătura de cauzalitate dintre criteriul sugerat și tratamentul discriminatoriu pe care l-ar fi primit din partea companiei pe motiv că și-a montat un aparat dentar. Pentru a se crea o legătură de cauzalitate între măsurile luate de companie și situația în care se regăsea petentul, este necesar a se identifica care a fost modalitatea efectivă în care acesta ar fi fost discriminat, hărțuit ori tratat într-un mod diferit pe baza criteriului invocat, urmând a se dovedi existența unui astfel de tratament diferențiat.

60. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări. Partea reclamată nu a urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentului pe motiv că și-a montat un aparat dentar, scopul acesteia fiind desfășurarea activității în bune condiții, îndeplinirea obiectivelor și soluționarea problemelor apărute în activitate, aspecte ce țin de managementul companiei.

Formatted: Romanian

Măsurile demarate în cazul petentului nu au fost luate în raport de intervențiile stomatologice efectuate de acesta, ci deîncălcările repetate ale Regulamentului intern.

61. Analizând petiția astfel cum a fost formulată, nu s-a putut identifica o legătură de cauzalitate între criteriul indicat de petent și disensiunile apărute între părți, acestea fiind aspecte ce țin de clauzele contractului de muncă și de relația dintre angajator și angajat. În speță, așa cum s-a menționat și în punctele de vedere depuse la dosar, părțile conturează faptul că poate fi vorba despre un conflict la locul de muncă apreciind că faptele descrise au la bază legislația muncii, regulamentele și politicile interne ale companiei, măsurile luate de companie constituind o exercitare a drepturilor legale în conformitate cu prevederile legislației muncii, manifestarea atitudinii conducerii companiei fiind justificată de îndeplinirea unor îndatoriri legitime de serviciu ale petentului și nu pe considerente discriminatorii.

62. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000. Nu este relevantă situația în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului pentru a se dovedi că există legătură între măsurile luate de companie și montarea unui aparat dentar de către petent.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din *O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, republicată, **cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Unirea excepției obiectului vadit nefundat cu fondul.
2. Admiterea excepției necompetenței materiale a C.N.C.D. referitor la aspecte legate legalitatea și sancțiunile aplicate în urma cercetărilor disciplinare dispuse și conduse de partea reclamată- în calitate de angajator;
3. Respingerea excepției lipsei de interes ca nefondată, întrucât la momentul sesizării CNCD interesul petentului era născut și actual.
4. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare deoarece nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

Formatted: Romanian



13

Piața Valter Măracineanu 1-3, sector 1, București
Piața Valter Măracineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări:

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată Cristiana G..

Data redactării: 21.06.2024

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

Formatted: Romanian



CONSILIUL NATIONAL
pentru **COMBATerea**
DISCRIMINARII

13

Piața Valter Mărcineanu 1-3, sector 1, București
Piața Valter Mărcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro